

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN KARYAWAN,  
PROMOSI JABATAN TERHADAP *TURNOVER* KARYAWAN DENGAN  
BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT.  
TELKOM AKSES SIDOARJO**

Oleh:

**Imroatul Fauziyah 172010200299**

Lilik Indayani

Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Agustus, 2023

# Pendahuluan

Dalam dunia pekerjaan seringkali kita menemukan fenomena dimana banyak karyawan yang memilih untuk pindah dari perusahaan dan banyak pula karyawan yang memilih untuk tetap bertahan/tinggal dalam perusahaan. Karyawan yang memutuskan untuk pindah ataupun tetap bertahan dalam perusahaan umumnya didasarkan pada berbagai macam alasan. Umumnya karyawan yang memilih untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja dapat dipicu oleh rasa ketidaknyamanan yang mereka rasakan. Dimana rasa ketidaknyamanan tersebut dapat disebabkan oleh banyak hal seperti misalnya ketidakpuasan kerja.

# Rumusan Masalah

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Budaya Organisasi di PT. Telkom Akses Sidoarjo?
2. Apakah Pengembangan Karir Karyawan berpengaruh terhadap Budaya Organisasi di PT. Telkom Akses Sidoarjo?
3. Apakah Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Budaya Organisasi di PT. Telkom Akses Sidoarjo?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap *turnover* karyawan di PT. Telkom Akses Sidoarjo?
5. Apakah Pengembangan Karir Karyawan berpengaruh terhadap *turnover* karyawan di PT. Telkom Akses Sidoarjo?
6. Apakah Promosi Jabatan berpengaruh terhadap *turnover* karyawan di PT. Telkom Akses Sidoarjo?
7. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover* Karyawan di PT. Telkom Akses Sidoarjo?
8. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap *Turnover* Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai variabel intervening di PT. Telkom Akses Sidoarjo?
9. Apakah Pengembangan Karir Karyawan berpengaruh terhadap *Turnover* Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai variabel intervening di PT. Telkom Akses Sidoarjo?
10. Apakah Promosi Jabatan berpengaruh terhadap *Turnover* Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai variabel intervening di PT. Telkom Akses Sidoarjo?

# Metode



Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang diolah dengan metode statistika. Penelitian ini dilakukan di salah satu Badan Usaha milik pemerintah yaitu PT. Telkom Akses Sidoarjo yang beralamatkan di Jl. Ahmad Yani No. 14 Sidoarjo.



Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Telkom Akses Sidoarjo yang berjumlah 80 pegawai (data jumlah pegawai PT. Telkom Akses Sidoarjo tahun 2021). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Total Sampling*.



Analisis Data menggunakan Teknik analisis uji instrument, Uji asumsi klasik, *Path Analysis*, Pengujian Hipotesis.

# Hasil

No	Kategori	frekuensi	presentase
	<b>Jenis kelamin</b>		
1	Laki-laki	54	67,5
2	Perempuan	26	32,5
	<b>Usia</b>		
1	20 – 30 tahun	24	30,0
2	31 – 40 tahun	41	51,2
3	> 41 tahun	15	18,8
	<b>Tingkat Pendidikan</b>		
1	SMA/SMK	35	43,8
2	Sarjana / Diploma	45	56,2

# Pembahasan

Studi empiris menunjukkan hasil bahwa pengembangan karir yang dilakukan oleh PT.Telkom Akses Sidoarjo sudah baik, hal ini ditunjukkan dengan perusahaan telah efektif dalam mengembangkan sikap profesional karyawan dengan mengadakan sejumlah pelatihan, workshop, kemudian Pengembangan pada Tujuan Personal, sehingga perusahaan mampu memberikan kesempatan karyawan untuk bertemu dengan banyak pihak, baik internal maupun eksternal perusahaan. Karyawan bisa memanfaatkannya untuk membangun relasi melalui interaksi dan sharing pengalaman sekaligus mempelajari proses kesuksesan karir seseorang, sehingga hal ini berpengaruh pada budaya organisasi perusahaan yang berorientasikan kepada pengembangan manusia

# Kesimpulan Penelitian

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap *turnover* karyawan
2. Pengembangan Karyawan berpengaruh terhadap turnover karyawan
3. Promosi Jabatan berpengaruh terhadap turnover karyawan
4. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Budaya Organisasi
5. Pengembangan Karyawan berpengaruh terhadap Budaya Organisasi
6. Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Budaya Organisasi
7. Turnover Karyawan berpengaruh terhadap Budaya Organisasi
8. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Turnover Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai variabel intervening
9. Pengembangan Karyawan tidak berpengaruh terhadap Turnover Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai variabel intervening
10. Promosi Jabatan tidak berpengaruh terhadap Turnover Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai variabel intervening

# Referensi

Azwar, Saifuddin. 2016. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta

Gaspersz, Vincent. (2011). *Total Quality Management (untuk Praktisi Bisnis dan Industri)*. Jakarta: Penebar Swadaya.

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu S.P.. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Hermawati, Ermi, (2021). *Gaya Kepemimpinan dan Pengaruhnya terhadap Turnover Intention*, Thesis, IBI Darmajaya.

Kartono, Kartini. 2016. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.

Taryaman, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.

